

DOSSIER N°54

**Négociations conventionnelles
et salariales 2007 / 2008**

Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS

Table des matières

1.	Négociations conventionnelles (E. Ackermann)	5
1.1	Nouvelles (premières) conventions	5
1.2	Conventions renouvelées	5
1.3	Négociations encore en cours / conflits	7
1.4	Les négociations conventionnelles d'un point de vue thématique	8
1.5	Bref commentaire d'un point de vue thématique	10
2.	Négociations salariales 2007 / 2008 (D. Oesch)	12
2.1	Tableau des accords salariaux 2007 / 2008	12
2.2	Commentaire	22
3.	Abréviations utilisées	25

Le document que vous avez sous les yeux tente de récapituler les principaux résultats des négociations conventionnelles et salariales de l'an passé. Il se fonde sur un sondage réalisé par l'USS auprès de ses fédérations membres et ne couvre que les secteurs économiques dans lesquels ces dernières ont conclu de nouvelles conventions collectives de travail (CCT). Il a été tenu compte des résultats jusqu'au 15 février 2008, dans la mesure où ils étaient disponibles. Les principales abréviations figurent sous le point 3.

1. Négociations conventionnelles

1.1 Nouvelles (premières) conventions

Le Syndicat de la Communication et le ssp ont conclu de nouvelles (premières) conventions.

Principales caractéristiques de quelques CCT

CCT PostLogistics (Syndicat de la Communication)

Cette CCT est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2008. L'entreprise occupe environ 900 personnes dont 211 bénéficient d'une garantie du salaire (ancienne ExpressPost). Selon un communiqué de presse du syndicat, les employé(e)s se sont déclarés satisfaits du résultat de ces premières négociations salariales (1 % d'augmentation générale du salaire et un bonus de 750 francs). Autrefois en effet, les hausses de salaires relevaient du bon vouloir du chef.

Le ssp a conclu trois premières CCT dans le secteur du trafic suburbain public (Busland AG Berthoud), de la santé (Secteur sanitaire parapublic vaudois) et de l'énergie (VITEOS SA, Neuchâtel).

1.2 Conventions renouvelées

Ci-après, une liste des principales CCT renouvelées en 2007 et, en quelques mots, les principales modifications qu'elles contiennent :

1.2.1 Secteur de l'industrie

- Industrie de l'horlogerie et de la microtechnique de Suisse alémanique (Unia, 1.1.08-31.12.12)

Champ d'application : membres des fédérations signataires (Association des horlogers de Suisse alémanique, Unia et Syna). Bonnes dispositions sociales (participation au coût des soins des travailleuses et travailleurs et de leurs enfants) et concernant la famille (congé d'adoption de 10 semaines, congé de paternité de 3 à 4 jours).

- Micro Precision Systems (MPS) (Unia, 1.1.08-31.12.10)

Champ d'application : Tout le personnel du site MPS de Bienne et de la succursale de Bonfol syndiqué chez Unia. Réglementations généreuses dans le domaine social (participation au coût des soins des employé(e)s et de leurs enfants, allocation de naissance augmentée de Fr. 500.- à Fr. 1500.-), et concernant la famille (18 semaines de congé de maternité, 5 jours de congé de paternité, 10 semaines de congé d'adoption pour pères et mères adoptants).

- Industrie des denrées alimentaires, boissons et tabac : Wander (Unia, 1.1.08-date non fixée)

Égalité pour les couples homosexuels.

1.2.2 Second oeuvre (tous : Unia)

- Secteur suisse de l'isolation (1.1.08-31.12.12)

Champ d'application : toute la Suisse sauf les cantons de GE, VD et VS. Compte d'épargne obligatoire pour la retraite anticipée ; réglementation généreuse quant à la prise en charge des frais.

- Charpentiers : 1.11.07-31.12.10

Champ d'application : toute la Suisse sauf la Suisse romande (FR, VD, VS, NE, GE, JU et le Jura bernois) ; canton de GR : seulement à partir du 1.1.09.

- Bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois (1.1.08-31.12.08)

Champ d'application : canton de VD, membres des parties contractantes : Union patronale des ingénieurs et architectes vaudois, Unia et Union des ingénieurs et architectes diplômés employés.

1.2.3 Tertiaire

- Coop (Unia, 1.1.08-31.12.10)

Champ d'application : employé(e)s à temps plein et partiel de Coop. Nouveautés : 5 jours de congé de paternité (avant : 2), 8^e semaine de vacances dès 63 ans, poursuite du projet de prise en charge des enfants « Coop Child Care » (introduit déjà au 1.1.07).

- Branche privée de la sécurité (Unia, 1.1.08-31.12.12)

Les entreprises membres de l'Association des entreprises suisses de services de sécurité, la VSSU (effectif d'au moins 10 personnes) et leurs collaboratrices et collaborateurs. Premiers pas accomplis avec succès vers une réduction des rapports de travail précaires (p. ex. hausse des salaires horaires, passage au salaire mensuel à partir d'un certain nombre d'heures).

- Hôtellerie et restauration : elvetino (SEV et Unia)

Prolongation (1 an) de la CCT et nouvelles dispositions (concernant entre autres le système salarial)

■ Commerce de détail du canton de GE (Unia/SIT, 1.1.08-31.12.10)

Cette CCT touche 20 000 vendeuses et vendeurs. Acquis principaux selon Unia :

- aucune prolongation du temps de travail (demandé par les employeurs !),
- relèvement à Fr. 3630.- des salaires mensuels minimaux du personnel sans formation,
- limitation des heures supplémentaires effectuées par le personnel à temps partiel.

■ Secteur du ssp

Le ssp a renouvelé une bonne vingtaine de CCT dans le domaine social, des soins et santé, du trafic public suburbain, du trafic aérien, de l'énergie et de la formation. Dans la CCT SR Technics (trafic aérien, 2500 personnes touchées), un nouveau système salarial prévoyant de nombreuses modifications a été convenu ; selon ce système, un solde moyen de + 2,4 % a été enregistré, négociations salariales 2007/2008 comprises. Dans la CCT de Swiss (1300 personnes touchées), un modèle de participation au bénéfice a été convenu en lieu en place d'une hausse générale des salaires. Ce nouveau modèle s'est traduit à fin 2007 pour le personnel par un montant correspondant à un salaire mensuel.

■ Librairies de Suisse romande (comedia)

Droit à un congé supplémentaire de deux semaines pour les mères qui allaitent. Hausse des salaires minimaux de 10 % pour les travailleuses et travailleurs ayant des obligations d'entretien envers des enfants (jusqu'à 2 enfants), respectivement de 15 % (dès 3 enfants).

■ CCT centres d'appel (Syndicat de la Communication)

Le Syndicat de la Communication a prolongé ce contrat d'entreprise pour une année. Son champ d'application a été étendu, les fourchettes salariales ont été redéfinies (nouveau salaire minimal de 13 x Fr. 3510.-) et un supplément de vacances ajouté aux allocations, ainsi qu'une amélioration concernant le maintien du salaire en cas de maladie et d'accident ont aussi été convenus.

■ Chemins de fer, navigation (SEV)

Le SEV a renouvelé une bonne douzaine de CCT.

1.3 Négociations encore en cours / conflits

Secteur principal de la construction (Unia)

Depuis le 1^{er} octobre 2007, ce secteur connaît un vide contractuel. Les entrepreneurs veulent imposer des détériorations concernant le temps de travail flexible ainsi que les institutions communes (Parifonds). C'est pourquoi ils ont résilié la convention collective nationale. Les syndicats Unia et Syna se

sont mobilisés contre cette offensive patronale, notamment en recourant aux grèves. Alors qu'ils avaient eux-mêmes demandé une médiation, les patrons ont rejeté à la fin janvier 2008 l'accord trouvé dans ce cadre par des délégations des deux parties en présence, emmenées par l'ancien chef de la Direction du travail du SECO, Monsieur Jean-Luc Nordmann. Dans un passé récent, un tel chantage comme celui exercé par les entrepreneurs est sans précédent. Il représente la menace la plus grave jamais connue depuis des dizaines d'années.

Presse de Suisse alémanique et du Tessin (comedia)

Les éditeurs ont résilié la CCT en date du 1^{er} août 2004. Depuis lors, ce secteur connaît un vide conventionnel. Principal litige : l'association Presse Suisse ne veut plus que les salaires soient réglés dans la CCT, mais au niveau des entreprises. Les syndicats ne sont pas d'accord et ont essayé de se mobiliser de diverses manières.

CCT des charpentiers de Suisse alémanique et du Tessin (Unia)

Avec la nouvelle CCT du 1.11.2007, c'est un vide contractuel de plus de deux ans qui prend fin.

Coiffure

Depuis le 1^{er} janvier 2006, cette branche n'a plus de CCT. Depuis lors, deux rondes de négociations ont eu lieu, mais pour l'heure, en vain. À l'origine de ce conflit, la volonté des employeurs de réduire au minimum légal de 14 semaines, le congé de maternité payé auparavant garanti de 16 semaines, ainsi que le 13^e salaire.

1.4 Les négociations conventionnelles d'un point de vue thématique

L'énumération ci-après indique, par thème les importantes avancées négociées l'an dernier, des progrès dont la majeure partie a été réalisée dans le cadre de négociations conventionnelles, une petite partie l'ayant été lors de négociations salariales qui ne se sont pas limitées au seul aspect pécuniaire.

1.4.1 Fixation des salaires

Unia fait savoir qu'aucune CCT renouvelée ne contient des hausses de salaire exclusivement individuelles, même si les patrons ont exercé une forte pression dans ce sens. Dans la CCT des charpentiers de Suisse alémanique, la variable « salaire au mérite » a été introduite. Chez elvetino (hôtellerie-restauration), une « commission sur le chiffre d'affaires » a été intégrée au salaire fixe, respectivement dans un salaire de base minimal. Dans la branche de la sécurité, on est parvenu à diminuer de moitié pour le personnel auxiliaire le degré minimal d'occupation qui permet aux personnes concernées de profiter des salaires horaires conventionnels.

1.4.2 Égalité des sexes, prise en compte des besoins des familles

Le congé pays de paternité a été prolongé dans les CCT ou accords conclus dans le cadre de négociations salariales suivants :

Unia : CCT dans le secteur de l'horlogerie, Coop, fenaco, Ciba (désormais 5 jours pour la plupart).
Bobst SA (accord salarial) : passage de 1 à 3 jours.

ssp : canton du VS et secteur des soins en EMS : de 2 à 5 jours ; Winterthour : désormais 10 jours ; villes de Bienne et Thoune : désormais 5 jours ; canton et ville de SH : de 3 à 5 jours ; Avireal (trafic aérien) : de 2 jours à 2 semaines.

Syndicat de la Communication : 022 Télégénève SA : désormais 5 jours ; Cablecom : désormais 5 jours

Congé de maternité

Améliorations chez Ciba et MPS (industrie horlogère) avec, à chaque fois, passage à 18 semaines.

Égalité des salaires entre femmes et hommes

Unia est parvenue, dans le cadre de négociations salariales, à obtenir des hausses de salaires spécialement destinées aux femmes (Coop, Wenger AG, Denner Centre de logistique de Egerkingen). Un examen commun (avec les syndicats) du système salarial sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes a été décidé lors des négociations salariales chez Holcim (industrie du ciment), dans l'industrie suisse du meuble, chez Hero, Nestlé Konolfingen et Lindt&Sprüngli.

Comedia et le Syndicat de la Communication ont aussi réussi à faire passer cette dernière revendication dans quelques entreprises. C'est en particulier à la Poste et chez Swisscom que des accords en ce sens ont été conclus (cf. tableau des accords salariaux, ch. 2).

Le ssp peut annoncer deux plaintes pour inégalité salariale acceptées. Ont ainsi profité, dans le canton de Zurich, du paiement d'arriérés de salaire : le personnel soignant diplômé de la Croix-Rouge du domaine de l'aide à la naissance et des soins aux enfants et les accompagnant(e)s des appartements protégés et des foyers cantonaux.

Accueil des enfants

Unia : un projet concret avec Coop a été poursuivi et, dans les contrats de l'horlogerie, il a été convenu de prendre en compte cette réalité. Un accord sur une crèche a été conclu avec Bobst SA.

1.4.3 Vacances/jours fériés

Dans la CCT de l'installation électrique, un jour férié supplémentaire a été fixé et, à la Coop, une huitième semaine de vacances supplémentaire dès 63 ans. Dans le canton de Berne (ssp), les vacances des 20-50 ans passeront progressivement de 22 à 25 jours jusqu'à 2010. Dans les entrepri-

ses de transports du Lac de Zurich et de l'Oberland (SEV), une semaine de vacances supplémentaire a été convenue. Dans le canton de Schaffhouse, ainsi que dans les villes de Schaffhouse et Neuhausen (ssp), les personnes de 59 ans et moins bénéficieront d'un jour de vacances supplémentaire.

1.4.4 Congé de formation

Aucun changement/aucune annonce

1.4.5 Réduction du temps de travail

Aucun changement/aucune annonce

1.4.6 Horaires irréguliers

Il a été possible de limiter, pour le personnel auxiliaire, le travail sur appel au moyen d'un nombre d'heures de travail minimum garanti dans la CCT de la branche privée de la sécurité. Dans plusieurs accords, dont ceux conclus avec SR Technics et Gate Gourmet, l'allocation pour travail en équipe a été relevée.

1.4.7 Retraite anticipée

Dans le secteur hospitalier du canton du VS, un accord a été conclu, qui prévoit la retraite à la carte 18 mois avant l'âge ordinaire (ssp). Des négociations ont commencé dans le secteur des toitures et façades et dans celui de l'isolation, un supplément de 1 % de la masse salariale a été convenu.

1.5 Bref commentaire d'un point de vue thématique

Trois moments illustrent ce qui s'est passé l'an dernier au chapitre des négociations conventionnelles :

1. Menace

En tout premier, il y a lieu de signaler l'attitude encore jamais vue de la Société suisse des entrepreneurs (SSE) en matière de politique conventionnelle. Seul l'avenir nous dira s'il s'agit ici d'un quarteron de tenants jusqu'au-boutistes d'une ligne dure, qui veut à tout prix s'imposer ou d'un signe avant-coureur annonçant un changement de mentalité chez les patrons. S'il est vrai qu'une « udécéiation » de la SSE est la principale cause de cette déclaration de guerre, alors le secteur de la construction ne devrait pas être le seul secteur appelé à vivre des moments agités dans une Suisse dont le quotidien économique est, pour une grande part, marqué par des accords conclus par les partenaires sociaux.

2. Congé de paternité

Nombre de CCT, et certains accords salariaux, de 2007 contiennent des dispositions qui représentent parfois de très importantes améliorations en matière de prise en compte des besoins de la fa-

mille. Le congé de paternité en est le principal élément, un congé dont l'extension, remarquable, a commencé depuis quelques années déjà. Cette tendance doit sans doute être considérée comme la conséquence d'un lent changement de mentalité, d'une valorisation de la vie en famille, sous quelle que forme que ce soit.

3. *Égalité des salaires entre femmes et hommes*

Enfin, fait remarquable aussi, le nombre élevé de décisions prises en matière d'égalité des salaires entre femmes et hommes. En 2007, divers accords ont été conclus, à la faveur des négociations salariales, sur l'examen de l'égalité des salaires. L'application toujours plus réelle – mais dans l'ensemble encore lacunaire – de l'égalité des salaires entre femmes et hommes montre que les milieux de celles et qui ceux qui veulent mettre un terme à ces discriminations augmentent certes lentement, mais augmentent quand même.

* * * * *

2. Négociations salariales 2007 / 2008

2.1 Accords salariaux conclus en 2007 / 2008

<i>Branche/Entreprise (syndicat)</i>	<i>Augmentation des salaires effectifs (nominaux)</i>	<i>Améliorations supplémentaires</i>
INDUSTRIE (Unia)		
MEM (ind. des machines, équipements électriques et métaux)		
KWC, Unterkulm AG	2,5 %	
Agathon, Bellach	3,4 %	Bonus : de 20 à 40 % du 13 ^e salaire
Leica Geosystems	1,5 % augm. indiv.*	+ bonus
Metallum, Pratteln	2,5 %	Gratification pour Pâques (Fr. 1400.- à tout le monde)
Müller Martini, Felben	2,5 %	
Oerlikon Saurer, Arbon	2,5 %	Montant d'un bonus encore ouvert
Tuchs Schmid Constructa	2,5 %	
Rieter, Winterthur	2,5 %	Bonus de Fr. 2000.- (jusqu'à un SM* de Fr. 5000.-) resp. 40 % du SM (dès SM de Fr. 5000.-)
Sulzer, Winterthur	3 %	
MAN Turbo Schweiz, Zurich	3 %	Versement spécial : 35 % d'un SM
Burkhard Compression	3,1%	Bonus d'au moins Fr. 1500.-
Siemens	2,1 %	
Amman, Langenthal	2 %	Fr. 60.- à tout le monde
Alcan Packaging, Kreuzlingen	2,9 %	
Alcan, Chippis	2,5 %	Prime suppl. de Fr. 450.- par collab.
Bernafon, Berne	3 % (dont 1,5 % augm. gén. + 1,5 % augm. indiv.)	Bonus de Fr. 1000.-
Bobst SA, Genève	2,6 % augm. gén.	1 jour de plus pour congé paternité (3) ; reprise déficit crèche par employeur ; primes d'au moins Fr. 2500.-
Brunner SA, Magadino	2,3 % augm. gén. + 0,5 % augm. indiv.	
Elektrolux Professionnal AG, Sursee	3,5 % (dont 2,5 % augm. gén. + 1 % augm. indiv.)	

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
L.N. Industries, Genève	2,5 % (dont 1,3 % augm. gén. mais au moins Fr. 80.-/mois «+ 1,2 % augm. indiv.)	
Schäublin, Delémont	2 % augm. gén. + 0,5 % pour SM inf. à Fr. 4000.-	
SMB, Blasca	Fr. 100.- augm. gén. + 2,8 % augm. indiv.	Prime de Fr. 2200.-
Usines métallurgiques, Vallorbe	2,96 % (dont 1,3 % augm. gén. + 1,66 % augm. indiv.)	
Wenger SA, Delémont	2,7 % (dont 1,8 % augm. gén. + 0,9 % augm. indiv.)	0,5 % pour salaires des femmes
AUTRES INDUSTRIES (Unia)		
Novartis	2,5% (min. Fr. 100.-/mois)	
SF-Chem	2 %	Versement unique de Fr. 1000.-
Société suisse des brasseurs	2,15 % (dont 1,65 % augm. gén. + 0,5 % augm. indiv.)	
Wander	1,9 %	Versement unique de Fr. 500.-
Fenaco	2,2 %	5 jours de congé de paternité payés
Holcim	1,5 % augm. gén. + 1,5 % augm. indiv.	Examen salaires femmes
Camille Bloch	2,5 %	
Crema	Fr. 100.- augm. gén.	Augm. salaires minimaux : Fr. 100.-
Haco	2 %	
Nestlé Waters	2,1 % (au moins Fr. 80.-)	Réduct. primes accidents non profess.
Hero	1,5 %	Examen salaires femmes
Lindt & Sprüngli	Jusqu'à SM Fr. 4000.- : 2,5 % Dès SM Fr. 4000.- : 2 %	Examen salaires femmes + améliorations caisse de pensions
Nestlé, Broc, Konolfingen, Orbe	2,3 % augm. gén. (au moins Fr. 50.-)	Konolfingen : examen salaires femmes

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
INDUSTRIE GRAPHIQUE (comedia)¹		
Edipresse	1 % augm. gén. + 1 % augm. indiv. (y c. bonus)	
LZ Medien, Lucerne	1,5 % augm. indiv.	Bonus de Fr. 600.-
Basler Zeitung	1,5 %	
Imprimerie Saint-Paul, Fribourg	1,5 % augm. gén. + 0,4 % aug. indiv.	
OF-Sicherheitsdruck, Zurich	1 % augm. gén. + 1,2 % augm. indiv.)	Bonus de Fr. 3700.- ; adaptation des salaires des femmes ; droit de regard de la comm. d'entreprise pour augm. indiv.
Stämpfli AG, Berne,	1,4 % augm. indiv.	
Dietschi Druck, Olten	1 % augm. gén.	Bonus de Fr. 300.- Examen salaires femmes
Secteur CCT Tamedia	Fr. 78.- augm. gén. + env. 0,15 % augm. indiv.	Bonus connu seulement au printemps 2008
Sihldruck, Zurich	2 %	
gdz, Zurich	Fr. 100.- ; plus pour les SM inférieurs à Fr. 4000.-	
NZZ Druckzentrum, Schlieren	1,5 % augm. indiv.	
NZZ Fretz, Schlieren	Fr. 100.- pour les SM inférieurs à 5000.-	Versement unique de Fr. 250.- en juin
Schöb Druck, Zurich	0 %	
Limmatdruck AG, Spreitenbach	2 % augm. indiv.	
Ziegler Druck, Winterthour	0,5 % augm. indiv.	
St-Galler Tagblatt AG, St-Gall	2 % (au moins Fr. 75.- pour tout le monde)	
Ringier Print AG, Zofingen	0,5 % augm. gén. + 0,2 % augm. indiv.	
Beag, Emmenbrücke	1,5 % augm. indiv.	Examen salaires femmes
Ringer Print, Adligenswil	0,7 % augm. gén. + 0,6 % augm. indiv.	
Birkhäuser, Reinach (BL)	1 % augm. gén. + 0,5 % augm. indiv.	
Benteli Hallwag, Wabern	1 % augm. indiv.	

¹ En plus des résultats mentionnés à cette rubrique, comedia a annoncé une bonne trentaine d'accords dans la même branche, les hausses de salaire obtenues oscillant entre 0 et 2,5 %.

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
Schaer, Thoune (Tamedia/Espace)	1 % augm. indiv.	
S&Z Print AG, Brigue	5 % augm. gén.	
ATAR, Genève	2,2 % augm. gén.	
Presses centrales, Yverdon	1,8 % augm. gén.	
GROS ŒUVRE (Unia)		
	Pour l'heure, aucun accord national	
Industrie suisse des produits en béton	2,3 %	Adaptation des salaires minimaux prévue pour 2009
Ciments Vigier	3 % (dont 1,8 % augm. gén. + 1,2 % augm. indiv.)	Un demi-jour de congé supplémentaire Versement unique de Fr. 500.-
Juracime	3,5 %	Adaptation des salaires minimaux prévue pour 2009
Industrie de la terre cuite	2,1 %	
SECOND ŒUVRE Unia)		
Second œuvre (Suisse romande)	Salaire de référence : env. 2 % (Fr. 90.- /mois ; Fr. 50.-/heure)	
Plâtrerie et peinture	Dès le 1.4.2008 : augm. gén. de Fr. 90.-	Relèvement des salaires minimaux
Charpentiers Suisse alémanique	Fr. 120.- augm. gén.	
Métallurgie	Fr. 50.- augm. gén. + 0,2 % augm. indiv.	
Menuisiers (Suisse alémanique + TI)	2,1 %	
Toitures et façades	Fr. 85.- augm. gén.	Négociations sur retraite anticipée
Installation électrique	2,5 % (dont 1 % augm. gén. + 1,5 % augm. indiv.)	Augmentation des frais pris en charge + 1 jour de vacances
Systèmes de plafonds et d'aménagements intérieurs	2,5 % augm. gén.	Baisse de 1,1 % de la prime pour l'assurance d'indemnités journalières
Secteur de l'isolation	Fr. 50.- augm. gén. (= de 1 à 1,3 %)	Forte augmentation des frais pris en charge + 1 % pour la retraite anticipée
Décoration d'intérieur	2,1 %	
Fabrication d'articles en bois et tourneurs sur bois	2,1 %	
Branche automobile FR	2,2 %	
Branche automobile ZH	2 %	
Industrie suisse du bois	2 %	

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
Industrie suisse du meuble	De 1,9 % à 2,3 %	Dans les entreprises de plus de 50 employé(e)s, examen salaires des femmes
ÉNERGIE (ssp)		
AEW	2,5 % augm. indiv.	
EKS	2,3 % (dont 0,8 % augm. gén. + 1,5 % augm. indiv.)	
EKT	2 % augm. indiv.	Participation au bénéfice de Fr. 500.-
EKZ	2,28 % augm. indiv.	
NOK et Axpo	2,3 % augm. indiv.	
SAK	2,7 % augm. indiv.	
EBM	3 % (dont 1 % augm. gén. + 2 % augm. indiv.)	
KWB	2,3 % (dont 1,3 % augm. gén. + 2 % augm. indiv.)	
Rätia Energie	2 % augm. indiv.	Participation au bénéfice de Fr. 2000.- à Fr. 2500.-
KWO	2,3 % augm. indiv.	
BKW	2,3 % augm. indiv.	
COMMUNICATIONS		
Poste (Communication)	3,4 % (2,2 % augm. gén. ; 1 % augm. indiv. ; 0,2 % structurel)	+ Fr. 500.- allocation unique Examen salaires femmes
Swisscom (Communication)	2,7 % (dont 0,5 % augm. indiv.)	Examen salaires femmes
Swisscom Directories (Communication)	2,7 % (dont 0,8 % augm. indiv.)	5 jours de congé de paternité payés
022 Télégenève SA (Communication)	3,6 % (3,2 % augm. gén. + 0,4 % augm. indiv.)	
Cablecom (Communication)	2,6 % augm. indiv.	5 jours de congé de paternité payés Examen salaires femmes
PostLogistics AG (Communication)	1 %	Bonus de Fr. 750.-
SSR (SSM)	Plus que 3 % (dont 1,1 % augm. gén. ; Fr. 600.- augm. gén. ; 1,5 % adaptations salariales ; 0,1 % pour allocations familiales)	

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
VENTE		
Coop (Unia)	2,5 % (salaires les plus bas : 3 %)	0,5 % pour rattrapage femmes + Fr. 500.- en bons d'achat
Migros (SEC Suisse)	2 % augm. indiv.	
Librairie, Suisse alémanique (comedia)	0,7 % augm. gén.	Augmentation du salaire minimal de Fr. 50.- à Fr. 100.-
Librairie, Suisse romande (comedia)	1,3 %	
Orell Füssli, librairie (comedia)	2,8 % en moyenne	Adaptation des salaires des femmes ; droit de regard de la comm. d'entreprise
DIVERS SERVICES		
Hôtellerie-restauration (Unia)	de 1,8 à 2,1 %	
Elvetino /Unia/SEV)	3 % augm. gén.	
Sécurité (Unia)	2,5 %	
BANQUES (ASEB)		
UBS	2,5 % augm. indiv.	
Crédit Suisse	2,5 % augm. indiv.	
Banque cantonale Berne	1,5 % augm. indiv.	Montant-seuil pour femmes et bas salaires
Clariden-Leu	2,5 % augm. indiv.	
Centrale Raiffeisen, St-Gall	2,75 % augm. indiv.	
CONFÉDÉRATION (Communauté de négociation du personnel de la Confédération, CNPC)	2,2 % dès le 1.7.08 (dont 1 % augm. gén.+ 1,2 % CR* (intégrale renché. cumulé 04-07 dans salaire assuré)	« Passerelle » pour 1 ^{er} semestre : 0,95 % : compensation unique assurée
CANTONS (ssp)		
AG	De 1,2 à 3 % (dont 0,7 % augm. gén.+ 0,5 % de bonus + 1,8 % augm. indiv.	
AR	0,7 % augm. gén. + 1,8 % augm. indiv.	
BE	2 % (dont 1 % augm. gén.)	Jusqu'à 2010 : augm. progressive vacances jusqu'à 25 jours au minimum
FR	3 % (dont 2 % augm. gén.)	

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
GE	0,3 % augm. gén.	
GL	2 % augm. gén. + 1 % augm. indiv.	
JU	3,2 % (dont 2,2 % augm. gén.)	
LU	2,5 %	
NE	1 à 2 % (dont 1 % augm. gén.)	
NW	1 % augm. gén. + 1,5 % augm indiv.	
OW	0,5 % augm. gén. + 2 % augm. indiv.	
SG	De 1,6 à 3,3 % (dont 1,6 augm. gén. ; reste en augm. indiv. et avancement)	
SH	2,1 % (dont 0,8 % augm. gén.)	
SO	2,5 % (dont 2 % augm. gén.)	
SZ	1,8 % augm. gén. + 1,6 % augm. indiv.	
TG	De 1 à 2,5 % (dont 1 % augm. gén. ; 1,2 % augm. indiv. ; 0,3 % prime de rendement)	
TI	0,9 % augm. gén.	
UR	2,8 %	
VS	3,5 % (dont 2,5 % augm. gén.)	Congé de paternité : passage de 2 à 5 jours
ZH	De 1,8 à 3,2 % dont 1,8 % augm. gén. ; 0,4 % augm. indiv. ; 1 % passage échelon. supérieur	
ZG	2,8 %	
Hôpitaux cantonaux AG	De 0,4 à 2,2 % (dont 0,4 % augm. gén. ; 1,3 % augm. indiv. ; 0,5 % passage échelon supérieur)	
Hôpitaux cantonaux TG	De 1 à 2,9 % (dont 1 % augm. gén.+ 1,9 % augm. indiv.)	
Santé NE	2 %	
Parapublic VD	1,26 % augm. gén.	
RVS (hôpitaux VS)	De 1,8 à 2,1 % (dont 1 % augm. gén.)	Retraite anticipée : 18 mois avant l'âge ordinaire de la retraite

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
EMS VS	0,7 % augm. gén.	5 jours de congé de paternité
VILLES (ssp)		
Zurich	2 % augm. indiv. + CR au 1.4.08	
Winterthur	3 % (dont 1,8 % augm. gén.)	10 jours de congé de paternité
Berne	Env. 1 % augm. indiv. + forfait de Fr. 300.-	
Bienne	2,8 % (dont 1,8 % augm. gén.)	5 jours de congé de paternité
Aarau	2,5 % (dont 1,25 % augm. gén.)	
Baden	2,6 % (dont 1,3 % augm. gén.)	
Neuchâtel	2,5 % augm. gén.	
Le Locle	1,3 % augm. gén.	
Coire	2,8 % augm. gén.	
Bellinzone	1,8 % augm.gén.	
Lugano	1,8 % augm.gén.	
Thoune	1 % augm. gén. + 1 % augm. indiv.	5 jours de congé de paternité payés
TRANSPORTS AÉRIENS (ssp)		
SR Technics	2,4 % (dont 1,2 % augm. gén.)	Relèvement alloc. travail en équipe
Avireal	2 % (dont 1 % augm. gén.)	2 semaines de congé de paternité
Swiss	0,5 % augm. indiv.	Participation au bénéfice = env. 14 ^e SM
Gate Gourmet, Zurich	0,5 % augm. indiv.	Relèvement alloc. travail en équipe
Swissport, Zurich	2 % (dont 1,5 % augm. gén.)	Prime de reconnaissance de Fr. 500.-
Swissport Baggage	2 % (dont 1,5 % augm. gén.)	Prime de reconnaissance de Fr. 500.-
Swissport Bâle	1,3 % augm. gén.	Prime de reconnaissance de Fr. 500.-
Cargologic	2,5 % augm. indiv.	Relèvement de Fr. 100.- de la limite supérieure de la fourchette des salaires

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
TRANSPORTS SUBURBAINS (ssp/SEV)		
Bernmobil	2,2 % (dont 1,2 % augm. gén.)	Abo général CFF 2 ^e classe pour taux occupation supérieur à 50 %
Transports publics biennois	2 % (dont 1 % augm. gén.)	
STI, Thoune	2 % (dont 1 % augm. gén.)	
TRANSPORTS PUBLICS (SEV²)		
CFF	1,8 % augm. gén. + 0,4 % augm. indiv.	Bonus de Fr. 500.-
BLS AG	1 % augm. gén. + 1 % augm. indiv.	Prime de 1,5 %
Transports publics fribourgeois	1,8 % augm. gén. + Fr. 60.- augm.gén.	
Südostbahn SOB	2 % augm. gén. + 1 % augm. indiv.	
Treni regionali Ticino Lombardia	1,8 % augm. gén.	
Rheintal Bus AG	De Fr. 60.- à Fr. 125.- augm-gén. + de Fr. 50.- à Fr. 100.- augm. indiv.	
WilMobil AG	De Fr. 60.- à Fr. 125.- augm. gén. + de Fr. 50.- à Fr. 100.- augm. indiv.	
Transports publics Loèche-Loèche-les-Bains	1,5 % augm. gén.	Bonus d'au maximum Fr. 500.-
Verkehrsbetriebe Zürichsee und Oberland	0,9 % augm. gén. + 1,6 % augm. indiv.	
Securitrans	1,8 % augm. gén. + 0,5 % augm. indiv.	
Zentralbahn SA	2,3 %	
MOB/Golden Pass	3,2 %	
RBS	2 %	Bonus de Fr. 300.-
Matterhorn-Gotthard-Bahn	1,2 % augm. gén. + 0,8 % augm. indiv.	Bonus de Fr. 800.-
Oensingen-Balsthal (OeBB)	2,2 %	Bonus de Fr. 400.-

² En plus des résultats mentionnés à cette rubrique, le SEV a annoncé une bonne vingtaine d'accords concernant les secteurs des trains/bus/bateaux, les hausses de salaire obtenues oscillant entre 1,5 % et 4 %, la majeure partie se situant entre 2,5 % et 3 %.

Branche/Entreprise (syndicat)	Augmentation des salaires effectifs (nominaux)	Améliorations supplémentaires
Zugerland Verkehrsbetriebe	0,85 % augm. gén. + 1,5 % augm. indiv.	+ augmentations d'allocations
Auto AG Schwytz	2,5 %	
Transport régionaux Neuchâtelois	2 %	+ CR intégrale
Morges-Bière-Cossonay	2,4 % augm. gén.	
Verkersbetriebe Thoue	1,4 % augm. gén. + 1 % augm. indiv.	
THURBO	0,8 % augm. gén. + 2 % augm. indiv.	

*Abréviations : SM = salaire mensuel ; augm. gén. = augmentation générale ; augm. indiv. = augmentation individuelle ; CR = compensation du renchérissement

2.2 Commentaire

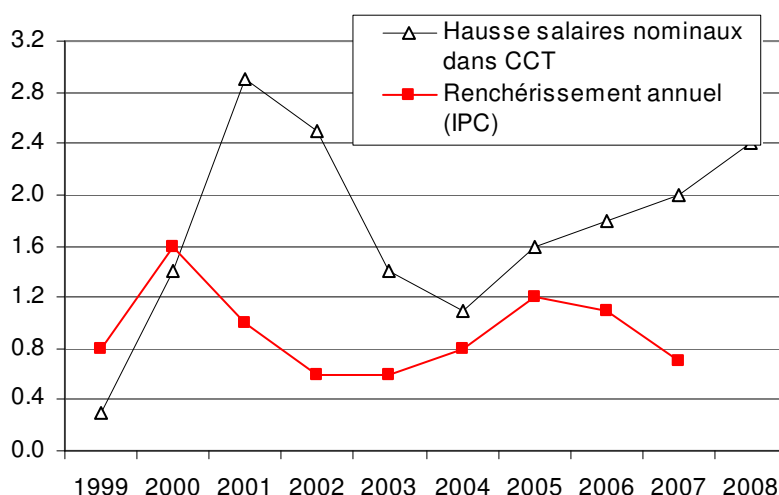
Négociations salariales 2007

Le meilleur résultat depuis cinq ans

Dans une première évaluation de ces résultats, l'USS estime que, lors des négociations salariales qui viennent de prendre fin, une hausse des salaires nominaux de 2,4 % a été obtenue pour l'année 2008. Relativement au renchérissement annuel de 0,7 % enregistré en 2007, il en résulterait une hausse des salaires réels de 1,7 %. Notre graphique n°1 montre que c'est là la plus forte augmentation salariale des cinq dernières années. Cette hausse correspond en quelque sorte à la formule des gains de productivité (1,5 % en moyenne sur plusieurs années) plus le renchérissement (0,5 à 1 %). Pour autant que les salaires des secteurs où aucune négociation collective n'a eu lieu augmentent dans une mesure semblable, la part des salaires au produit intérieur brut (par rapport celle des revenus des capitaux) restera stable cette année³. Pour atteindre le niveau des années 2001 et 2002, lors desquelles les hausses des salaires réels ont été – en se basant sur les accords salariaux conventionnels – à chaque fois de 1,9 %, il faudrait que le renchérissement de 2008 soit inférieur à celui de 2007. Ce n'est toutefois pas probable.

Graphique n°1 :

Hausses des salaires nominaux négociées et renchérissement annuel en %, 1999-2007



Source : Office fédéral de la statistique ; hausses des salaires nominaux pour 2008 : estimation de l'USS

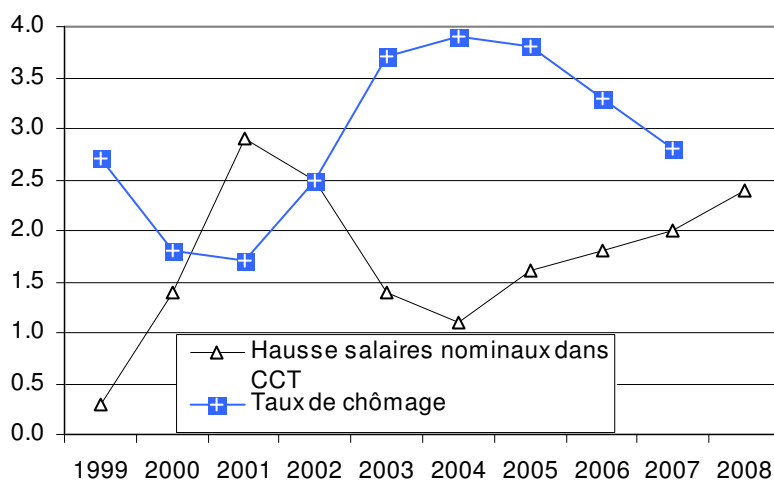
³ Pour ce bilan des négociations salariales de 2007, nous analysons les hausses des salaires nominaux obtenues lors des négociations collectives (pour l'année 2008). Mais, pour l'ensemble de l'économie, l'important est la hausse nominale dans toutes les branches, qui se base sur l'indice des salaires de l'Office fédéral de la statistique.

Comment expliquer cette hausse des salaires ?

Étant donné la forte croissance économique et l'évolution positive des bénéficiaires – en particulier dans l'industrie d'exportation – on s'est attendu ici ou là à de meilleurs accords salariaux. Pourquoi cela n'a-t-il pas été le cas ? La première raison réside dans le chômage qui, pour la Suisse, était encore relativement élevé en 2007. Notre graphique n°2 montre qu'en Suisse, le résultat des négociations salariales collectives dépend énormément de la situation sur le marché de l'emploi. Les très bons accords salariaux conclus pour 2001 et 2002 l'ont été alors que le taux de chômage était respectivement de 1,8 % (pour 2000, année des négociations) et de 1,7 % (2001). Étant donné les pénuries constatées sur le marché de l'emploi, les taux de croissance économiques inférieurs à 1,5 %, et déjà en train de faiblir à l'époque, n'ont pas joué un rôle important. En 2007 par contre, le taux de chômage a toujours été de 2,8 %, malgré une croissance vigoureuse.

Graphique n°2 :

Hausses des salaires nominaux négociées collectivement et taux de chômage, 1999-2007



Source : Office fédéral de la statistique ; hausse des salaires nominaux en 2007 : estimation de l'USS

Un deuxième facteur, qui a sans doute empêché une hausse plus forte des salaires, est l'absence d'accord salarial dans le secteur principal de la construction⁴. Ce dernier joue traditionnellement le rôle de locomotive les années où les accords salariaux sont supérieurs à la moyenne : les accords salariaux qui y sont conclus ont valeur de signal, en particulier pour les branches artisanales, et in-

⁴ À l'heure où ces lignes étaient écrites, aucun accord national n'avait encore été trouvé.

fluencent substantiellement les négociations. En 2007, les impulsions positives du secteur principal de la construction ont fait défaut.

Les accords salariaux par secteur

La moyenne de 2,4 % de notre évaluation cache d'importantes différences entre les accords salariaux selon la branche. Les meilleurs résultats, de 2,5 à 3,5 %, ont été obtenus dans le secteur des communications : les résultats élevés réalisés à la Poste et dans les télécommunications sont devenus une tradition ces dernières années. Les très bons résultats dans le secteur de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux - dans leur majorité, ils se situent entre 2,5 et 3 % - sont réjouissants. Après la stagnation des salaires de ce secteur entre 2002 et 2006, un changement de tendance est apparu lors des négociations de 2006 déjà. Les accords salariaux conclus avec les banques, la chimie et le commerce de détail se situent, avec 2,5 % de hausse environ, dans la moyenne des branches. Également dans la moyenne, mais nettement supérieurs à ceux des années précédentes, sont les accords salariaux du secteur public, qui oscillent entre 1,5 et 3 %. Les hausses négociées dans l'artisanat (1 à 2,5 %) et dans les arts graphiques (1 à 2 %) sont en dessous de la moyenne de l'ensemble de l'économie.

La part des hausses de salaire garantie seulement sur une base individuelle reste relativement importante. Cela signifie qu'une partie du personnel de plusieurs grandes entreprises ne peut pas profiter de la très bonne situation économique. La tendance des banques à ne vouloir accorder d'augmentation que sur une base individuelle est particulièrement inquiétante. Mais dans l'industrie aussi, ainsi que dans la vente (Migros), les hausses individuelles des salaires sont prédominantes. Par contre, les syndicats sont parvenus, en comparaison avec 2006, à obtenir à nouveau plus de hausses du salaire nominal assuré, en lieu et place de versements uniques. Notre tableau (cf. ch.2) présente une vue d'ensemble des accords par branche.

Lutte pour l'égalité des salaires entre femmes et hommes

La lutte pour l'égalité des salaires entre femmes et hommes a été un élément important des négociations de l'an dernier. Elle s'est concrétisée différemment selon la branche. Toutes branches confondues, les grandes entreprises ont été invitées à examiner avec les syndicats leur structure salariale sous l'angle des discriminations sexuelles. Toute une série d'entreprises se sont déclarées d'accord avec un tel contrôle paritaire : Dietschi Druck, Hero, Holcim, Nestlé Konolfingen, Orell Füssli Sicherheitsdruck, Poste, Swisscom. C'est un premier pas réjouissant. Outre ces premières réactions positives, très peu de choses ont bougé ailleurs à ce chapitre. Plusieurs entreprises comme la Basler Zeitung, Coiffina, Manor, McDonalds, Migros, Stämpfli ou TA Media refusent toujours de procéder à un tel examen. D'autres demandes sont pendantes.

Perspectives pour les négociations salariales de 2008

Concernant les négociations salariales de l'automne prochain, la situation économique générale apparaît très favorable. Mais, pour la formation du salaire, ce qui est plus important, c'est que, selon toute vraisemblance, le chômage va continuer à se résorber. La marge de manœuvre pour des hausses substantielles des salaires sera ainsi plus grande.

Dans la lutte pour l'égalité des salaires entre femmes et hommes, la revendication d'un examen de la structure salariale des grandes entreprises sous l'angle des discriminations restera centrale. Quelques premières réactions de certaines branches et entreprises sont encourageantes. Il faudra donc que des pas concrets vers la suppression de ces discriminations soient faits lors des prochaines négociations salariales. Les syndicats maintiendront la pression publique aussi longtemps jusqu'à ce qu'il devienne difficile aux entreprises de se soustraire à la revendication de l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

3. Abréviations utilisées

Syndicats

Unia :	le Syndicat
SEV :	Syndicat du personnel des transports
ssp :	Syndicat suisse des services publics
Communication :	Syndicat de la Communication
comedia :	Le syndicat des médias
ASEB :	Association suisse des employés de banque

Autres

CCT :	convention collective de travail
--------------	----------------------------------